

静岡県男女共同参画社会づくり宣言推進事業は、県内の事業所・団体が、女性の参画拡大やワーク・ライフ・バランスなど男女共同参画の推進に取り組むことを「宣言」として県に登録する制度です。県は宣言事業所・団体の積極的なPRや研修等の支援を行い、その自主的な取組を促進しています。この制度は平成19年4月にスタートし、平成27年2月末現在の累計登録数は1,234件となっています。

政府の成長戦略の1つの柱として女性の活躍推進が掲げられ、さまざまな施策が展開されるなか、県においても事業所・団体による一層の取組促進や登録のすその拡大が必要であるとの考えから、宣言事業所・団体の取組好事例をPRするための事例集を発行することといたしました。

この事例集では、内閣府の地域女性活躍加速化交付金事業として、特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議と静岡県が連携して訪問調査を実施した、28社の取組事例を紹介させていただいております。お忙しい中、訪問調査に御協力いただいた皆様には、この場をお借りして感謝申し上げます。

## 〈参考〉訪問調査の概要

### 1 目的

- (1) 各宣言事業所・団体における取組の進捗状況・成果等の実態把握。
- (2) 先進事例を情報公開してPRするとともに、他事業所には取組の参考としてもらう。また、未登録事業所へのロールモデルとし、宣言の拡大を図る。

### 2 訪問先の選定

平成26年6月に行ったアンケート調査への回答事業所（132社）及び取組が進んでいる宣言事業所の中から以下の条件により選定

- (1) 男女共同参画に関する表彰、両立支援等に関する認証を受けている。また、取組内容が具体的で充実している事業所。
- (2) その他、女性の活躍推進において先進的な取組を行っている事業所。

### 3 主な調査項目

- (1) 従業員数
- (2) 管理職数（課長相当職以上）及び役員数とその女性比率
- (3) 休暇の取得状況
- (4) 男女共同参画社会づくり宣言を行ったきっかけ
- (5) 取組の具体的内容
- (6) 取組に対する成果（従業員の意識、業務の効率化、生産性の向上、業績の改善、人材の採用・育成等の観点から）
- (7) 職場における男女共同参画推進上の課題

# 目次

	事業所名	地域	業種	頁
# 0 1	青木建設株式会社	熱海市	建設	4
# 0 2	遠鉄システムサービス株式会社	浜松市中区	サービス	5
# 0 3	株式会社遠鉄百貨店	浜松市中区	卸売・小売	6
# 0 4	株式会社静岡銀行	静岡市葵区	金融・保険	7
# 0 5	静岡県信用保証協会	静岡市葵区	金融・保険	8
# 0 6	しずおか信用金庫	静岡市葵区	金融・保険	9
# 0 7	国立大学法人静岡大学	静岡市駿河区	その他	10
# 0 8	静岡トヨペット株式会社	静岡市葵区	卸売・小売	11
# 0 9	ジヤトコ株式会社	富士市	製造	12
# 1 0	有限会社春華堂 / 株式会社うなぎパイ本舗	浜松市中区	製造	13
# 1 1	社会福祉法人春風会	沼津市	医療・福祉	14
# 1 2	昭和自動車学校	富士市	サービス	15
# 1 3	社会福祉法人聖隷福祉事業団	浜松市中区	医療・福祉	16
# 1 4	株式会社第一印刷	浜松市東区	製造	17

**事業所名****地域****業種****頁**

# 1 5	社会福祉法人大東福祉会	掛川市	医療・福祉	18
# 1 6	大和リース株式会社静岡支店	静岡市駿河区	建設	19
# 1 7	中部電力株式会社静岡支店／労働組合静岡総支部	静岡市葵区	電気・ガス・ 熱供給・水道	20
# 1 8	社会福祉法人天竜厚生会	浜松市天竜区	医療・福祉	21
# 1 9	株式会社日本政策金融公庫静岡支店	静岡市葵区	金融・保険	22
# 2 0	株式会社NOK I O O	浜松市東区	サービス	23
# 2 1	社会福祉法人八生会	浜松市東区	医療・福祉	24
# 2 2	丸尾興商株式会社	袋井市	卸売・小売	25
# 2 3	三笠運輸株式会社	掛川市	運輸	26
# 2 4	株式会社道の駅掛川	掛川市	卸売・小売	27
# 2 5	村松電機株式会社	富士市	建設	28
# 2 6	大和建设株式会社	御殿場市	建設	29
# 2 7	ヤマハ株式会社	浜松市中区	製造	30
# 2 8	米久株式会社	沼津市	製造	31

# 青木建設株式会社

【業 種】 建設

【業務内容】 一般土木工事、海洋土木工事 他

【従業員数】 38人（男性32人 女性6人）

【所在地】 〒413-0011 熱海市田原本町9-1（本社）

## Point

- 資格を生かした職域拡大
- 柔軟な働き方を可能にする職場づくり
- 時間外労働をしない雰囲気づくり

### 資格取得の奨励により女性社員の意識が変化

青木建設株式会社では、社員の力量アップを図るため、各種講習会への参加や資格取得を推進しています。同社の資格取得制度は、費用は全額会社負担で、休日に試験へ行った場合には「研修手当」を支給しています。建設現場で活躍する男性社員の技術向上はもちろん、主に社内で働く女性社員も積極的に制度を活用し、より専門的な業務に従事しています。こうした取組により、女性の職域が拡大するとともに、性別に関係なく誰もがやりがいを持って働くことのできる雰囲気が生まれ、職場が明るくなりました。

### お互いの仕事を理解し、カバーし合える職場環境

また、同社は「男女を問わず、社員が家事や育児を行うことは人間的な成長につながる」との考えから、個々の家庭事情を重視した、遅刻・早退・中抜けを弾力的に認め、子どもの学校行事、家族の付き添いや看護など、短時間で用が済む時に多くの社員が利用しています。さらに、こうした柔軟な働き方を可能にするため、担当者が休んでも、他の社員が仕事をこなすことができるように、お互いの仕事を理解し、カバーし合える職場環境づくりを行っています。今後も、土木の現場で女性が活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスが可能な就業環境を推進し、誰もが働きやすい職場づくりをめざしていくそうです。



#### 宣言内容

- 女性の管理職への育成・登用を推進する。
- 研修参加・資格取得を推進する。
- 年次有給休暇の積極的な取得を推進する。
- ワーク・ライフ・バランスが可能な就業環境を推進する。

宣言日 H20.08.07(更新日 H25.08.05)

# 遠鉄システムサービス株式会社

【業 種】 サービス

【業務内容】 情報ネットワーク関連事業、情報システム関連事業、情報通信機器販売事業

【従業員数】 156人(男性123人 女性33人)

【所在地】 〒430-0927 浜松市中区旭町12-1

## Point

- ワーク・ライフ・バランスの推進による仕事と家庭との両立
- 社員を大切にすることで生産性を向上
- 人材育成を重視し、学習活動や社会貢献活動を実施

### 性別に関係なく、誰もが長く働き続けられる会社を目指して

遠鉄システムサービス株式会社は、遠州鉄道の系列会社として情報通信機器の販売やソフトウェア・ネットワーク構築、保守を手がけています。同社では、男性・女性問わず長く働き続けられる環境をつくるため、仕事と家庭生活とを両立するワーク・ライフ・バランスに何ができるかを考え、育児休暇取得手当や短時間勤務制度などを整えてきました。その取り組みは平成17年からで、かなり早い段階からスタートしています。平成20年には、次世代育成支援対策推進法に基づいて認定される均等・両立支援企業「くるみん」に従業員300人以下の企業で、県内初の認定を受けました。

具体的な支援として、有給休暇の計画取得の推進、バースデー休暇制度・リフレッシュ休暇制度の創設、有給休暇の半日取得などです。育児休業は、ほとんどの女性社員が取得し、復帰後もやりがいを持って活躍しています。また、子どもが親の職場を見学する「親子参観会」の実施や家族とのふれあいを増やすための「ノー残業デー」も徹底し、旅行などの各種行事には社員の家族も参加可能となっています。



### 社会貢献活動を通して、社員のコミュニケーションを活発化

さらに同社では、「人材の成長が会社の成長」との考えから、コンピテンシー（望むべき社員像）を明確にして、社員へ共有化し、資格取得の積極的な推奨や研修制度の充実化を図っています。

また、社会との調和にも配慮し、里山づくりや海岸清掃などの社会貢献活動を実施。地域に根ざした企業を目指すとともに、自主的な活動を通して社員同士のコミュニケーションにもつながっています。

#### 宣言内容

仕事と育児を含めた家庭生活との両立（ワークライフバランス）と、誰もが働きやすい職場環境、子育て社員にやさしい会社を目指し、次世代育成に取り組みます

宣言日 H19.08.31（更新 H24.07.27）

## 株式会社遠鉄百貨店

【業 種】卸売・小売

【業務内容】百貨店

【従業員数】543人（男性176人 女性367人）

【所在地】〒430-0927 浜松市中区旭町12-1

### Point

- ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進
- 女性社員のキャリア形成
- サークル活動で社員同士のコミュニケーションを活発化

### アンケートの実施で現状を把握し、具体的な施策を決定

浜松市中区の遠鉄百貨店は、働きやすい環境を整えるためワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関する取組を積極的に行っています。まず現状を把握しようと、毎年WLBアンケートを実施。全社員に仕事やプライベートの満足度、業務上の問題点などを聞いています。アンケート結果を基に、勤怠管理の徹底による時間外労働の削減、誕生日休暇の設置による有給休暇取得促進、プライベートを充実させるための連休取得促進などの施策を講じ、実効性を高めるために売場責任者など監督職への啓発を行っています。

また、多くの女性社員が活躍する職場であり、女性社員のキャリア形成のため、育児社員への保育費の補助制度や短時間勤務期間の長期化などの制度設定による支援、男女の区分の無いグループ会社への出向や管理職への登用をすることにより、誰もがやりがいを持って長く働き続けられることが出来る仕組みを作っています。

### 社員の自主的な活動により、職場が活発化

さらに同社は、社員同士のコミュニケーションも活発で、音楽やスポーツなど共通の趣味を楽しむサークル活動や資格取得のための勉強会、親睦を深めるための女子会や男子会など多様性に富んでいます。今年度は、社員の感性を磨く、遠鉄グループ3社の女子会主催「コーディネート講座」を実施し、大いに盛り上がりました。こうした活動に対する会社の支援も積極的で、社員同士が主体的に活動し、高め合う社内風土が生まれています。結果として、有給休暇の取得率向上、離職率の低下、社員のモチベーションアップにもつながっています。今後も地域に密着し、お客様はもちろん社員の満足度も高い企業を目指していくそうです。



#### 宣言内容

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた継続的な取組と定期的な説明会の実施  
女性活用の推進

宣言日 H20.05.14(更新日 H25.05.10)

# 株式会社静岡銀行

- 【業 種】 金融・保険  
【業務内容】 銀行業  
【従業員数】 4,905人(男性2,286人 女性2,619人)  
【所在地】 〒420-0031 静岡市葵区呉服町1-10

## Point

- ポジティブアクションへの取り組み
- 研修制度の充実によるキャリア開発
- 育児支援関連制度の充実

### 女性の活躍を支援するポジティブアクションへの取り組み

静岡銀行は、男性も女性も個性と能力を発揮し、生き生きと活躍できる職場づくりを目指して、県の宣言事業がスタートした平成 19 年に登録を行いました。早い段階から職場における男女共同参画に取り組んでおり、女性の活躍の場が一層広がるよう、ポジティブアクションに力を入れています。具体的には、女性交流会や女性向け法人融資強化研修の実施、グループ会社間転籍制度の創設に取り組むとともに、女性寮の増設等を通じ勤務可能範囲の拡大にも努めています。こうした取り組みにより、顧客折衝業務など銀行業務全般において、性別に関係なく女性の活躍の場が広がっています。さらに、女性の管理職登用に関する数値目標を定め、キャリア開発の機会を充実させています。

### 育児支援制度の充実による、働き続けやすい職場環境づくり

また、法を上回る育児休業制度の導入、育児サポート面談、育児休業者に対する職場復帰支援をはじめ、同行に夫婦で勤務している場合には、同一の地域内での勤務が可能となる「With F 制度」を設けるなど、働き続けやすい職場環境づくりとして仕事と育児を両立するための幅広い支援を行っています。中でも、平成 22 年に他社と共同で開設した事業所内保育施設（森のほいくえん）は人気が高く、育休復帰後も安心して働ける環境を提供しています。同行では、これからも女性の活躍を支援し、性別を問わず誰もが活躍できる企業を目指していくそうです。



## 宣言内容

1. ポジティブアクションの趣旨に則った女性の活躍を支援するキャリア研修の継続開催、職域の拡大、登用の実施
2. 従業員のワークライフバランス支援の充実

宣言日 H19.05.01（更新 H25.03.18）

## 静岡県信用保証協会

【業 種】 金融・保険

【業務内容】 信用保証業務

【従業員数】 194人（男性123人 女性71人）

【所在地】 〒420-8710 静岡市葵区追手町5-4 アーバンネット静岡追手町ビル6階

### Point

- 育児休業制度や育児短時間勤務制度などの活用
- 長期連続休暇の計画的な取得の促進
- 女性の活躍の場の拡大

### ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

静岡県信用保証協会は、全職員の約4割を女性が占めています。このため、仕事と家庭の両立を支援し、生き生きと働ける職場づくりと職員の家庭生活の充実を目指して、男女共同参画社会づくり宣言を行いました。

育児休業制度に加え、育児短時間勤務、子の看護休暇制度を導入しています。更に、補充要員として派遣社員を配置したり、先輩社員がロールモデルになるなど育児休業を取得しやすい体制を整えるとともに、職場復帰後は所属課の職員が業務をサポートするなど職場復帰の環境整備を進めているため、女性職員の育児休業取得率は100%となっています。

今後は男性職員の育児休業取得促進を図るため「パパ・ママ育休プラス」制度等の理解・利用促進に取り組む予定です。

また、長期連続休暇については、所属毎の年間スケジュールを作成するなど計画的な取得を促進して、取得率100%を目指しています。



### 女性職員の活躍の場の拡大

女性職員の活躍の場を広げるため、平成27年度からは新しい人事制度を導入し、総合職、一般職等の職種区分をなくすとともに、知識の習得や実践力の向上を図るために研修制度を充実させるなど、女性職員の育成にも力を入れています。

今後も男女の区別なく、誰もがやりがいを持って働ける環境づくりに取り組んでいくとのことです。



#### 宣言内容

当協会は、以下の3つの環境整備を通じて、働き方の改善を推進し、職場、家庭における男女共同参画を推進します。

1. 女性職員の育児休業取得率100%の維持を目指します
2. 職員の長期連続休暇の取得率100%を目指します
3. 職員のスキルアップのための研修制度を充実します

宣言日 H20.06.24(更新日 H25.05.10)

# しずおか信用金庫

【業 種】 金融・保険

【業務内容】 信用金庫

【従業員数】 720人(男性413人 女性307人)

【所在地】 〒420-0838 静岡市葵区相生町1-1

## Point

- 育児支援の充実
- 業務の充実度向上支援
- 人材の有効活用

### 時間外労働時間の短縮のため、業務プロセスを改善

しずおか信用金庫は、就業前の子どもを育てる職員の雇用環境の整備、女性がより能力を発揮できる職場づくりや管理職への登用などを積極的に推進し、仕事と家庭の両立、人材の有効活用を図っていくことを目標に掲げ、関連3社を含めたグループ全体で宣言を行いました。

現在「時間外労働の短縮」「有給休暇の取得促進」「育児支援の充実」などに取り組んでいます。特に、ノー残業デーの実施においては、館内放送やPCネット告知を実施し、より実効性を高める工夫をしています。さらに、シフト勤務制度・就業時間の変更といった就業規則の改定を行い、個々の事情に応じた柔軟な勤務体系を実現しています。また、機械化、ペーパーレス化、管理業務の簡素化など業務プロセスを改善し、内容重視の仕事へとシフトしています。

### 育休取得後の復帰率は、ほぼ 100%。職員間の交流も充実

他にも「育児休暇制度の改定」「時短勤務等の雇用形態の多様化」などに取り組んでいます。その結果、育児休暇の利用者水準は、制度改定を行った平成22年から年々高まっており、休暇取得後の復帰率もほぼ100%とのこと。女性の平均勤務年数も平成23年以降、毎年伸びているそうです。また、職員の専門性を高めるため、通信教育の費用を補助するなど、資格取得支援も行っています。同時に、誰もが長く働ける環境整備の一環として、55歳以上の給与カットも廃止しました。さらに、職員間の交流を図るため、野球やサッカーをはじめとするサークル活動も活発で、社員にとって、仕事も生活も充実させられる働きやすい環境を整えています。



#### 宣言内容

仕事と生活の両立支援・充実を図り、職員・家族の幸福（しあわせ）を追求します。

宣言日 H19.10.01（更新 H24.11.01）

## 国立大学法人 静岡大学

【業 種】 その他（高等教育機関）

【業務内容】 大学（人文社会科学部・教育学部・情報学部・理学部・工学部・農学部）

【従業員数】 1,758人（男性 1,175人 女性 583人）

【所在地】 〒422-8529 静岡市駿河区大谷 836（静岡キャンパス）

〒432-8561 浜松市中区城北 3-5-1（浜松キャンパス）

### Point

■ 基本理念を定めた「男女共同参画憲章」を制定

■ 女性研究者採用加速システムを導入

■ 継続的な啓発活動による、教職員の意識改革

### 学内の女性研究者比率 11%から 14%へ

国立大学法人静岡大学では、平成 20 年 7 月に「男女共同参画憲章」を制定し、基本方針と学内における推進体制、取組内容を明確化しました。性別に関わらず、誰もが育児や介護などで困難に直面したとき、大学から支援を得て研究や業務が続けられるよう、さまざまな取組を行っています。

特に大きな課題であった、女性教員（研究者）の採用については、学長のリーダーシップのもと「女性研究者採用加速システム」を導入。女性教員を採用した学部には、人件費等の予算を配分する仕組みになっています。

その結果、学内の女性教員比率は、平成 21 年の 11%から平成 26 年には 14%になりました。

### 男女ともに利用可能なフォローアップ制度も充実

新規採用教員が悩みを相談しやすい環境を作るためのメンター制度や、不妊治療や妊娠中の流産防止などに資する「リプロダクティブヘルス休暇制度」の導入、「会議は 17 時までキャンペーン」の実施、静岡キャンパス内の多目的保育施設の設置、浜松キャンパス内の春・夏休みにおける学童保育所の開設など、さまざまな取組を展開しています。その中でも人気が高いのは、子育てや介護を行っている研究者には、申請により研究室に「研究支援員」を配置する制度。こうした制度によって、時間的制約のある教員も研究の質を確保し、仕事を続けることができています。

また、学内におけるセミナーの開催やニュースレターの発行など、継続的な啓発活動を実施し、教職員の意識改革も進めています。近年では、他の研究機関からの視察も増え、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進における地方大学のモデルとなっています。今後は、こうしたノウハウを生かし、外国人研究者の採用なども含めた積極的なダイバーシティ経営を目指していくそうです。



### 宣言内容

1. 男女共同参画憲章と基本方針に基づき策定した男女共同参画行動計画に盛り込まれた取組を実施することにより、教職員と学生を対象とした男女共同参画の具体化を図る。
2. 男女共同参画に関するワーキング会議の検討を踏まえながら、学長のリーダーシップのもと、男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進室が連携し、男女共同参画を推進する。
3. 次世代育成支援行動計画に基づき、仕事と生活のバランスを重視して働きやすい職場環境を整えるとともに、男女共同参画を推進するために定めた 5 つのアジェンダ（1. 女性教職員の採用と管理職への登用、2. ワークライフバランス推進のため働く環境の改善、3. 男女共同参画の学習・研究の推進と学生の修学環境の改善、4. 地域社会と連携した男女共同参画の推進、5. 意識改革の推進）の実現を図り、誰もが学び、働きやすい環境を整備する。

宣言日 H19.11.21（H24.11.5 更新）